

Im Fokus: Was bewegt, was motiviert, was bremst Fachkräfte

Im Rahmen der digitalen Tagung für
Kita-Träger am 22./23. April 2021

Was bewegt, was motiviert, was bremst Fachkräfte

- **Kurzeinblick in die Situation in Neumünster**
- **Praxis der Personalentwicklung**
- **Zusätzliche Funktionen im System**
- **Bisherige Karrieremöglichkeiten**
- **Angebote zur Weiterentwicklung**
- **Fachkräfte mit Hochschulabschluss**
- **Individueller Umgang mit der Weiterentwicklung**



Neumünster ist eine kreisfreie Stadt und ein Oberzentrum in der Mitte Schleswig-Holsteins.

Mit rund 79.000 Einwohnern ist sie nach Kiel, Lübeck und Flensburg die viertgrößte Stadt des nördlichsten deutschen Landes.

Kindertagesbetreuung

Stand: März 2021

Anzahl der Plätze für Kinder in Neumünster:

0 - < 3	510 Plätze
3 - 6,5	2.201 Plätze
6,5 - 10,5	335 Plätze

Einrichtungen / Kindertagespflege:

35 Kindertageseinrichtungen / 90 KТПP (selbständig)
21 Träger

Versorgungsquoten:

0 - < 3	36,9%	Ziel: 45%
3 - 6,5	94,5%	Ziel: 100%
6,5 - 10,5	40,2%	Ziel: 40%

Kindertagesbetreuung

Stand: März 2021

Anzahl der Plätze für Kinder in Neumünster:

0 - < 3	510 Plätze
3 - 6,5	2.201 Plätze
6,5 - 10,5	335 Plätze

Einrichtungen / Kindertagespflege:

35 Kindertageseinrichtungen **davon zwei kath. Familienzentren**
/ 90 KTPP (selbständig)

21 Träger –

davon ein Träger die kath. Pfarrei „Seliger-Eduard-Müller“

Versorgungsquoten:

0 - < 3	36,9%	Ziel: 45%
3 - 6,5	94,5%	Ziel: 100%
6,5 - 10,5	40,2%	Ziel: 40%

Personalentwicklung

Beschlüsse zur Verbesserung der Personalsituation:

Lokales Bündnis für Familie

AG Personalbedarf in den Kindertageseinrichtungen

AG 78 (Kindertageseinrichtungen / Kindertagespflege)

Beschluss zur Verbesserung des Personalbedarfs

Beide Ergebnisse dem Jugendhilfeausschuss vorgelegt

Stadt Neumünster als Träger

Die Stadt Neumünster ist selbst Träger von
Kindertageseinrichtungen / Familienzentren

Anzahl der Einrichtungen:	10
Anzahl der Kinder:	1.036
Anzahl der päd. Mitarbeitenden:	265

Maßnahmen zur Personalunterstützung

- Angebot der Kindernotfallbetreuung
- vielseitiges Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Firmenfitnessprogramm „qualitrain“ (bietet den Mitarbeitern Zugang zu einem bundesweiten Netzwerk aus Tausenden Sport-, Fitness- und Wellnesseinrichtungen an.)
- Externe Mitarbeitendenberatung und -unterstützung (Mit den Serviceleistungen steht den Mitarbeitenden rund um die Uhr professionelle Hilfe zur Seite)
- Coaching – individuell / Konfliktmoderation
- bis zu 10% Rabatt auf die Monatskarte der Deutschen Bahn / Arbeitgeberzuschuss zum ÖPNV

Maßnahmen zur Personalentwicklung

- Arbeitskreis zum Personalbedarf
- Veränderung der Personalauswahlgespräche
- Flexibilität der Verträge / individuelle Gestaltung der AZ
- Unbefristete Verträge für alle Fachkräfte
- Willkommensworkshop
- Begrüßungs- und Entfristungsfeier
- Praxisorientierte Ausbildung (Erzieherinnen/Erzieher)
- Einsatz von staatl. anerkannten Erzieherinnen / Erzieher auf Stellen SPA
- Springkräfte übergreifend

Maßnahmen zur Personal- entwicklung

- Umfangreiches Angebot der päd. Fachberatung
- Gruppen- und Teilhabeassistenzen / Kita-Lotsen
- Dienstversammlung des Fachdienstes
- Neujahrsempfang
- Qualitäts - Workshops
- Workshoptag
- Teamtage inhouse
- Bildungsforum
- Newsletter
- Lesung im Theater

Umfangreiches Angebot der päd. Fachberatung

- ❖ Pädagogische Fachberatung Familien mit Fluchthintergrund
- ❖ Koordination und Lenkung der Qualitätsentwicklung
- ❖ Pädagogische Fachberatung für Kitas
- ❖ Pädagogische Fachberatung Kindertagespflege und Kitas
- ❖ Pädagogische Fachberatung Bundesprogramm Sprach-Kita
- ❖ Kreiskoordinatorin Familienzentren Neumünster
- ❖ Netzwerkkordinatorin für bedarfsgerechte flexible Öffnungszeiten / Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- ❖ Koordination der Platzvergabe für Kinder mit erhöhtem Förderbedarf (Fachleistungsstunden)
- ❖ Begleitung des komm. Projektes „Qualität vor Ort“
- ❖ Motopädische Förderung von Kindern
- ❖ Betreuung von chronisch kranken Kindern
- ❖ Zentrale Beratungsstelle für die Kita-Platz-Vergabe und Bedarfsanmeldung

Maßnahmen zur Personal- entwicklung

- Umfangreiches Angebot der päd. Fachberatung
- Gruppen- und Teilhabeassistenzen / Kita-Lotsen
- Dienstversammlung des Fachdienstes
- Neujahrsempfang
- Qualitäts - Workshops
- Workshoptag
- Teamtage inhouse
- Bildungsforum
- Newsletter
- Lesung im Theater

Bisherige Karrieremöglichkeiten

für Fachschulabsolventinnen / -absolventen mit entsprechender Eingruppierung

- Einrichtungsleitung*
- Stellv. Einrichtungsleitung (ständige Stellvertretung)*
- Heilpädagogin / Heilpädagoge
- Sprachfachkraft (Bundesprogramm: Sprach-Kita)
- Päd. Fachberatung (Bundesprogramm: Sprach-Kita)*
- Koordination Programm erweiterte Öffnungszeiten
- Koordination Programm „Qualität vor Ort“
- Päd. Fachberatung*

* Zielgruppe auch Hochschulabsolventinnen / -absolventen

Zusatzfunktionen (ohne andere Eingruppierung)

- Fachkraft U3 (Qualifikation möglich)
- Fachkraft für Elternkooperation (Qualifikation möglich)
- Beauftragte / Beauftragter für dialogischen Kinderschutz
- Koordinatorin / Koordinator eines Familienzentrums
- Praxisanleiterin / Praxisanleiter (PIA oder allgemein)
- Qualitätsbeauftragte / Qualitätsbeauftragter gem. KiTaG
(Qualifikation möglich)
- Beratungsbüro für die Platzvergabe

- Sicherheitsbeauftragte / Sicherheitsbeauftragter
- Brandschutzbeauftragte / Brandschutzbeauftragter
- Hygienebeauftragte / Hygienebeauftragter

Weitere grundsätzliche Angebote zur Weiterentwicklung

- Päd. Fachberatung Schleswig-Holstein
- Berufsbegleitende Ausbildungen zur Erzieherin / Erzieher – zur Heilpädagogin / Heilpädagoge
- Ausbildung von staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung nach den §§ 81,180 SGB III
- Fachspezifische Weiterbildung – Übernahme des Aufwandes

Angebote für Personen mit Hochschulabschluss (entsprechende Eingruppierung)

- Einrichtungsleitung
- Stellv. Einrichtungsleitung (ständige Stellv.)
- Päd. Fachberatung (z.Zt. 14 Stellen)

Was bewegt, was motiviert, was bremst die Fachkräfte?

- Fachliche Motivation
- Wunsch der eigenen Weiterentwicklung
- Interessengelagerte Spezialisierung / themenzentriert
- Interesse an eigener beruflicher Karriere (selten)

- Junge Frauen mit einem klaren Entwicklungsziel – mitgestalten wollen

Was bewegt, was motiviert, was bremst die Fachkräfte?

- Treue zu den Kindern / zur Einrichtung
- Wunsch nach reduzierter Arbeitszeit
- Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Zurückhaltung bei der Übernahme von Verantwortung

Was bewegt, was motiviert, was bremst die Fachkräfte?

Phänomen:

Eingruppierung / Steigerung des Gehaltes ist in ganz wenigen Fällen eine Motivation

In den überwiegenden Fällen ist die fachliche Anerkennung / Spezialisierung die entscheidende Motivation

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit